

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1995: 5). Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian *explanatory*, hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bima Nusa Internasional.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan dapat dikatakan penelitian populasi jika meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian (Suharsimi, 2002). Menurut Tulus Winarsunu (dalam Wahyuningsih, 2008), populasi adalah seluruh individu yang dimasukkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu

yang lebih jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang sedikit jumlahnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Bima Nusa Internasional khususnya bagian produksi yaitu sebanyak 30 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002:73). Dalam penelitian ini jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 30 karyawan. Adapun yang menjadi landasan atau dasar dari jumlah pengambilan sampel adalah pendapat dari Arikunto (2006:120) yang mengatakan: “Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga. Dalam penelitian ini subyek penelitian difokusnya pada karyawan bagian produksi yaitu sebanyak 30 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *sensus* yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yang ada.

C. Data dan Sumber Data

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari instansi dan mampu memberikan informasi. Adanya data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan PT. Bima Nusa Internasional

mengenaidisiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak peneliti maupun pihak lain, yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan dan struktur organisasi perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah cara mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada karyawan, dimana peneliti menyampaikan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan untuk menjawabnya, menggali jawaban lebih jauh bila dikehendaki dan mencatatnya.

2. Kuisisioner

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang disediakan. Kuisisioner ini dilaksanakan untuk memperoleh tanggapan tentang fenomena yang diteliti mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta kinerja karyawan PT. Bima Nusa Internasional.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan oleh penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Variabel bebas.

1) Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan indikator

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

2) Motivasi kerja (X_2): merupakan dorongan seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Dorongan pemenuhan kebutuhan fisiologis
2. Dorongan pemenuhan kebutuhan rasa aman
3. Dorongan pemenuhan rasa memiliki
4. Dorongan pemenuhan akan harga diri
5. Dorongan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri

3) Kepemimpinan

kepemimpinan adalah pola perilaku yang diperlihatkan seorang pemimpin pada saat memimpin pada saat mempengaruhi aktivitas

orang lain baik sebagai individu maupun kelompok, dengan indikator:

- a. Iklim saling mempercayai kepada karyawan
- b. Memberikan penghargaan terhadap ide atau masukan karyawan.
- c. Memperhitungkan perasaan para karyawan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi karyawan.
- e. Memperhatikan kesejahteraan karyawan
- f. Pengakuan atas status para karyawan secara tepat dan professional.

4) Budaya Organisasi

Budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Indikator budaya organisasi yaitu meliputi:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko dalam bekerja
- b. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*) atas pekerjaan yang harus diselesaikan.
- c. Berorientasi kepada pencapaian hasil (*outcome orientation*)
- d. Berorientasi tim (*Team orientation*) dalam bekerja
- e. Stabilitas (*Stability*) dalam perusahaan.

5) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan PT. Bima Nusa Internasional berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan indikator sebagai berikut:

a. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja karyawan PT. Bima Nusa Internasional berdasarkan disiplin kerjanya memenuhi target jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

b. Kualitas hasil kerja

Kualitas pekerjaan dalam penelitian ini merupakan hasil kerja karyawan PT. Bima Nusa Internasional, dalam hal ini adalah mutu atau kualitas pekerjaan dengan standar perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam penelitian ini merupakan ketepatan waktu kerja karyawan PT. Bima Nusa Internasional.

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah skala *likert*. Skala likert adalah suatu cara yang sistematis untuk memberi penilaian pada indeks. Salah satu cara yang paling seseorang responden dengan sebuah

pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban : Sangat setuju, Setuju, Tidak setuju, dan Sangat tidak setuju. Jawaban ini di beri skor 1 sampai 4 (Singarimbun dan Effendi,2006 : 111). Setiap pertanyaan yang ditujukan kepada responden merupakan pertanyaan interval suatu konsisten sikap dan dinilai dengan jawaban yang diberikan, dengan menggunakan skala pengukuran seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1
Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawabanresponden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2006)

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Data

Menurut Widayat (2004:87) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah: Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ terdapat data yang valid. Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrument tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut mantab. Suatu alat ukur yang mantab tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha, (Arikunto 2006:192). Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya belahan tes

s_j^2 = Varian belahan j ; $j= 1,2,\dots,k$

s_x^2 = Varians skor tes

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

H. Teknik Analisa Data

1. Analisis Rentang Skala

Digunakan untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta kinerja karyawan PT. Bima Nusa Internasional. Untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Di mana:

RS = Rentang Skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} RS &= \frac{30(5-1)}{5} \\ &= \frac{120}{5} \\ &= 24 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk penilaiannya:

Rentang Skala	Disiplin kerja	Motivasi kerja	Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kinerja
30-52	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik	Sangat Lemah	Sangat Rendah
53-77	Rendah	Rendah	Tidak Baik	Lemah	Rendah
78-101	Cukup Rendah	Cukup Rendah	Cukup Baik	Cukup Lemah	Cukup Rendah
102-125	Tinggi	Tinggi	Baik	Kuat	Tinggi
126-149	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Kuat	Sangat Tinggi

b. Regresi Linier Berganda

Untuk mencari pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bima Nusa Internasional digunakan model analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, \dots, b_4 = koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = kepemimpinan

X_4 = Budaya organisasi

E = *Standart error*

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (*F-test*)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bima Nusa Internasional.

Dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Di mana:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Penolakannya hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria :

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi

H_a : ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bima Nusa Internasional.

b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antaradisiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bima Nusa Internasional.

2. Uji t (*t-test*)

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bima Nusa Internasional.

Dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

di mana:

b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dari variabel bebas

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh signifikan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh signifikan terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1. Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

